

Referat fra Viken dialog- og drøftingsmøte 5.9.18

Sted: Galleri Oslo, fylkestingssalen AFK.

DELTAKERE

Organisasjon	Fylke	Navn
Akademikerforbundet	BFK	Hilde Eriksen
Akademikerforbundet	AFK	Torunn Korneliussen
Tekna	BFK	Jan Geldbach
Tekna	AFK	Åsmund Hanevik
Tekna	ØFK	Hans Opsahl
Lektorlaget	BFK	David M. Graatrud
Lektorlaget	AFK	Morten Trudeng
Lektorlaget	ØFK	Harald P. Stette
Samfunnsviterne	AFK	Janne Lundgren
Samfunnsviterne	ØFK	Christine Stene
Utdanningsforbundet	BFK	Rune T. Husemoen
Utdanningsforbundet	AFK	Ine-Lill H. Gabrielsen
Utdanningsforbundet	BFK	Ulrik Falck
Utdanningsforbundet	AFK	Thorbjørn Alvim
Utdanningsforbundet	AFK	Thor-Arne Johansen
Utdanningsforbundet	ØFK	Jens Adolfsen
Utdanningsforbundet	ØFK	Rune Karlsen
Utdanningsforbundet	ØFK	Jens Ole Kjelsås
Forskerforbundet	BFK	Trine Magnus
Forskerforbundet	ØFK	Tryggve Csisar
Forskerforbundet	AFK	Ingeborg Hvidsten
Delta	BFK	Rønnaug N. Smørås
Delta	ØFK	Ine Kvitnes
Delta	AFK	Jonill Engesæter
Delta	AFK	Berge Leivestad
Fagforbundet	BFK	Hilde Amundsen
Fagforbundet	ØFK	Truls M. Melvær
Fagforbundet	AFK	Bente Gårdeng
Fagforbundet	AFK	Trine Halvorsen
Fagforbundet	ØFK	Anne Steinsland
Skolelederforbundet	AFK	Heidi Johansen
Skolelederforbundet	ØFK	Bente Lis Larsen
Tannlegeforeningen	AFK	Birgit Hjort Kolevold
Tannlegeforeningen	BFK	Grethe Wergeland
Tannlegeforeningen	ØFK	Syed Mansour Hussein
NITO	AFK	Vidar Bergly
Bibliotekarforbundet	AFK	Siv C. B. Jørstad
Bibliotekarforbundet	BFK	Stig Elvis Furset
MFO	AFK	Liv Ragnhild Torneberg
Norsk psykologforening	AFK	Marie Hougaard
Arkitektenes fagforbund	AFK	Ulrike Rode
ECONA	ØFK	Mari Anne Dyrлие
Juristforbundet	AFK	Iren Gangstad

Skolenes landsforbund	AFK	Øyvind Wiksaas
Fylkeshovedverneombud	BFK	Marit Lønningdal
Fylkeshovedverneombud	AFK	Hilde Dæhlie
Fylkeshovedverneombud	ØFK	Bjørn Lerdahl
Arbeidsgiverrepresentant	Fylke	Navn
Hovedprosjektleder	Prosjektkontoret	Harald Horne
HR-ansvarlig	Prosjektkontoret	Vegar Arndal
HR-sjef	ØFK	Ann Cathrin Guldberg
Personaldirektør	ØFK	Birgit Hansen
HR-direktør	AFK	Kristin Ødegaard
HR-rådgiver	AFK	Gry Hanssen
Konst. personaldirektør	BFK	Gunn-Kari Bakke
Forhandlingsleder	BFK	Lars Geir Mortensen
HR-rådgiver	BFK	Julie Kvaløy
HR-rådgiver	BFK	Trude Langvasbråten

Godkjenning av innkalling

Utdanningsforbundet AFK og BFK mener sakspapirene til møtet kom sent, og ønsker de utsendt minimum en uke i forkant. Det er behov for tid til å involvere egne medlemmer før møtet. UNIO BFK foreslår at sakspapirer sendes ut innen tilsvarende frister som sakene til politiske utvalg.

Prosjektkontoret forstår organisasjonenes behov for tid til involvering, og bestreber seg på å få sendt ut saker så tidlig som mulig. Samtidig bes det om forståelse for at det kan være krevende å få ferdig alle saker til endelige frister. Det er betydelig jobb bak sakene, og mange som er involvert både fra arbeidsgiver- og tillitsvalgtsiden.

I DRØFTING

Sak 8/18 Prioritering av personalreglementer for Viken

En administrativ arbeidsgruppe har kartlagt styrende dokumenter for personalforvaltningen i de tre fylkeskommunene, og har foreslått en prioritering av reglementer for Viken. Det kom spørsmål om lønnspolitikk, arbeidsgiverpolitikk og retningslinjer for overtallighet, men disse områdene er det andre grupper som jobber med. Ellers var det ingen merknader til prioriteringen. En partssammensatt arbeidsgruppe får ansvaret for å produsere personalreglementer fremover.

Sak 9/18 Betingelser for ansatte ved overføring til Viken

Ann Cathrin Guldberg har ledet den partssammensatte gruppa som har laget forslaget til betingelser. Forslaget skal legges frem for fellesnemnda 8.10. Noen punkter er nødvendig å forankre ytterligere på arbeidsgiversiden, og legges derfor frem til drøfting på et senere tidspunkt. Disse er tiltak og tidsplan for evt. lønnsharmonisering, gavepensjon og sluttpakke. Når det gjelder en evt. tidsplan for lønnsharmonisering vil det ikke gi mening å gjøre dette før nye organisasjonsenheter er på plass. Usikkerheten knyttet til organisering påvirker naturlig nok kostnadsoverslagene i beregningene. Rapporten omfatter kun ansatte i sentraladministrasjonene.

Merknader og spørsmål

Generelt: alle som hadde ordet ga uttrykk for at gruppa har levert et solid og gjennomarbeidet forslag.

Data

- Lektorlaget AFK: i hvilken grad er det lagt opp til rom for utøvelse av skjønn for ledere?

- FHVO BFK: siden dette berører omstilling, har gruppa vurdert forslaget behandlet i HAMU-ene i de tre fylkeskommunene?
- Utdanningsforbundet AFK: hva skjer om prisene som legges til grunn i forslaget endres?
- Utdanningsforbundet ØFK (UNIOs representant i gruppa): viste til uenighet i gruppa om kompensasjon for salg og kjøp av bolig, ekstra flyttedager, kompensasjon for innfartsparkering. Dette er også omtalt i forslaget.
- Utdanningsforbundet BFK: viste til siste avsnitt i dokumentet som svært avgjørende fremover: «løsningene som legges frem er økonomisk kostbare, men er fordelaktige fremfor risikoen og kostnaden ved kompetanseflukt og nedbygging av kompetansen i sentraladministrasjonene».
- SL, AFK: er kostnader grunnet bilkjøring på tvers i den nye fylkeskommunen medregnet i forslaget?

Svar og vurderinger fra arbeidsgiver

- Bruk av skjønn: Rettsbetingelser gir lite rom for skjønn og skal i størst mulig grad sikre likebehandling, men innenfor andre områder blir utøvelse av skjønn viktig
- HAMU-behandling: Gruppa har ikke vurdert dette, men Guldberg mener dette ikke er nødvendig. Betingelsene vil først trå i kraft 1.1.2020.
- Evt. endringer i priser: Det har kun vært mulig å ta utgangspunkt i det som gjelder i dag. Dersom det blir store endringer – både økninger og reduksjoner – må betingelsene i så fall vurderes på nytt
- Bilkjøring på tvers i Viken har ikke vært en del av mandatet, og må i så fall vurderes på et senere tidspunkt

Forslag 1: Økonomisk kompensasjon for økte reiseutgifter

Ingen innspill/merknader.

Forslag 2: Tidskompensasjon – beregning av merreisetid som arbeidstid

Delta, BFK: er forslaget også tenkt som et rekrutteringstiltak?

Svar: Forslaget omfatter kun de som er ansatt per 31.12.2019, men gruppa anbefaler at det vurderes kompensasjonsordninger i fm. Viken fylkeskommunes arbeidsgiver- og rekrutteringsstrategi, jf. fellesnemndas vedtak om at Viken fylkeskommune skal være en alternativ arbeidsgiver for arbeidstakere i hele regionen.

Sak 10/18 Plan for organisasjonsbygging og innplassering av ledere

Arndal gikk gjennom utsendt forslag til helhetlig tidsplan for organisasjonsbygging og innplassering av ledere. Denne vil sannsynligvis bli justert, og nye versjoner vil bli utarbeidet og delt. For å plassere de ansatte må organisasjonen bygges, noe som avhenger av innplassering av ledernivåene. Tiden som brukes på hvert enkelt leder-nivå «spiser» av tiden til nivåene under siden omstillingsdokumentet slår fast at alle ansatte skal være innplassert innen 15.6.2019.

I utgangspunktet var det berammet 4 uker for organisering og innplassering av hvert leder-nivå, men for nivå 2 som er neste nivå er det nødvendig med politiske avklaringer av organisering. Derfor er det planlagt med 8 uker for organisering og innplassering av dette nivået. Fylkesdirektørene starter på en innspills- og medvirkningsprosess for sine områder. 4 HR-rådgivere fra de tre fylkeskommunene skal bistå prosjektkontoret og ny ledelse i prosessen. Prosjektkontoret har bedt om tillitsvalgte som følger prosessen på nivå 2 tett.

Hvor mange nivåer det blir totalt, og organisering av stab- og støttetjenester avklares underveis i innplasseringsprosessen. Planen krever at nødvendige beslutninger blir tatt slik at prosessen som helhet kommer i mål innen tidsfristen i omstillingsdokumentet.

Merknader og spørsmål

- Lektorlaget, AFK: er det politisk besluttet hvor mange ledere og nivåer Viken skal ha? Det bør ikke være noe mål å ha flest mulig ledere – det bør bygges en flatest mulig struktur. MFO AFK støtter innspillet.
- Utdanningsforbundet, BFK: det er svært viktig med informasjon til berørte ansatte gjennom hele prosessen. Dette støttes av Delta BFK.
- Fagforbundet, ØFK: ber om avklaring av om de foretaksansatte også regnes som ansatte i fylkeskommunene
- Tannlegeforeningen, AFK: understreker viktigheten av fagmiljøenes mulighet til å påvirke i saksforberedelsene til saken om organisering, foretak mm.

Svar og vurderinger fra arbeidsgiver

- Nivåer og ledere: hvor mange nivåer det blir er ikke avklart, og det er ikke noe mål i seg selv å ha mange nivåer. Det er viktig med nok ledere med tid og rom til å lede og til å utvikle de ansatte
- Informasjon til ansatte: dette er prosjektkontoret også svært opptatt av. Aktuelle utvalgskretser blir orientert underveis i prosessene, og planen vil bli lagt ut på nettsidene
- Ansatte i foretak: foretak er fylkeskommunale, og de ansatte er ansatt i fylkeskommunene. AS er skilt ut fra fylkeskommunene.
Til dette spilte Tekna, BFK inn at ledere i foretak blir ansatt av styrene i foretakene.

Sak 11/18 Kriterier for utvalgskretser nivå 2 og 3

Merknader og spørsmål

- Akademikerforbundet viste til felles uttalelse fra UNIO BFK (lagt ved i sin helhet), og fremhevet særlig at det ikke bør være et absolutt krav om personalledelse for å melde interesse til lederstillinger på nivå 2 og 3. Det finnes fagledere som ikke har formelt personalansvar, men som likevel har oppgavefordelingsplikten, veiledningsplikten og kvalitetsplikten som følger med ledelsesaspektet. UNIO BFK er også opptatt av at alle ledere med personalansvar skal ha formell kompetanse på ledelse. Viken fylkeskommune må sørge for at ledere med personalansvar som ikke har formell kompetanse på ledelse tilegner seg dette i rimelig tid etter innplassering.
- Delta, AFK: Det er viktig at ulik oppbygging og ulike nivåer i de tre organisasjonene tas høyde for når utvalgskretser defineres.
- Tekna, BFK: hvordan vil tillitsvalgte og hvilke tillitsvalgte vil bli involvert i innplasseringsprosessene fremover? Hvilke ledere omfattes? Vil rektorer (virksomhetsledere) være omfattet? Det må være et krav at lederne har fagkunnskap om området de skal lede
- Utdanningsforbundet, AFK: forutsetter drøfting før innplassering på neste nivå starter
- Lektorlaget, AFK: hvordan skal de nederste kulepunktene om utdanningsnivå og krav til lederkompetanse forstås?
- Utdanningsforbundet, BFK: rettskravvurderinger må også gjøres på disse nivåene slik det ble gjort for fylkesdirektør-stillingene. Tjenestetid er utelatt, noe som vanligvis inngår ved overtallighet. Hva er grunnen til det? Til dette spilte NITO AFK inn at det er uheldig å utelate ansiennitet ved ellers lik kompetanse.

Svar og vurderinger fra arbeidsgiver

- Innspill om fagledere og kvalifikasjonsprinsippet: Denne problemstillingen er ikke ferdig vurdert, og vil bli tatt opp igjen. Det er ulik organisering hos de tre fylkeskommunene i dag, og det vil sannsynligvis bli aktuelt med personalledelse på nivåer lengre ned i organisasjonen enn i dag. Prosjektet ønsker at Viken skal ha et utviklingsorientert perspektiv på ledelse, at ledelse skal være viktig, og at personlig egnethet som leder veier tungt. Kvalifikasjonsprinsippet som hovedprinsipp gjør at tjenestetid ikke kan tillegges vekt.
- Involvering av tillitsvalgte/drøfting: Kriteriene for nivå 1 og 2 drøftes nå. Dersom noe viser seg å ikke fungere, må vi komme i så fall komme tilbake til dette. Når det gjelder involvering svares dette ut under sak 10 (egne tillitsvalgte skal delta i prosessen). Skisse for nivåene kommer til drøfting før innplasseringen skjer.
- Rettskrav: arbeidsgiver er bevisst problemstillingen
- Utvalgskrets (rektorer og foretak): dette handler om stillingsvernet til berørte ledere. Det er ikke naturlig at ledere som ikke berøres direkte, slik som rektorer, skal tas inn i utvalgskretsene. Ledere av foretak må vurderes når politikerne har konkludert på organisering
- Utdanningsnivå/lederkompetanse: dette er utformet slik fordi utvalgskretsene allerede anses som kvalifisert

12/18 Omstillingsamtale, kompetansekartlegging og prinsipper for innplassering

Notatet er ment å gi informasjon og avklaringer for ansatte på en lettfattelig måte, og legges ut på nettsidene.

Innspill og merknader punkt for punkt:

Innplasseringer

Arndal informerte om at det er tatt en administrativ beslutning om ikke å identifisere individuell overtallighet i prosjektperioden, forankret i A1 og 12-er-gruppa. Det betyr at ansatte overføres til det fagområdet de jobber med på tidspunktet for overføring med mindre de ønsker noe annet og det er behov i Viken. Dette vil være hovedregelen, men det kan forekomme enkelte eksempler på omplassering. Slike tilfeller vil håndteres i samarbeid med tillitsvalgte. Det kan for eksempel innebære omplassering til en stilling ved en annen enhet, dersom det er aktuelt og det er en ledig stilling (stillingsplanleggingen ved skolene skal ikke påvirkes). En partssammensatt arbeidsgruppe er nedsatt for å jobbe med overtallighet i Viken.

Lokasjoner

- UNIO BFK vil rose prosjektkontor og involverte arbeidsgruppe for å se på fleksible muligheter for de ansatte ved flytting av arbeidssted. Det er viktig å ha dette fleksible og løsningsorienterte perspektivet på et individnivå i videre arbeid.
- FHVO BFK viste til vedtatte mål for Viken, og mener «lokale arbeidssteder» bør legges til, ikke bare fleksible arbeidsplasser. Vurdere å endre setning om lokalisering av fylkesdirektører til kun Oslo (ikke Galleriet).
- Utdanningsforbundet, BFK: står FN-vedtak om hvilke fagområder som legges til Nedre Glomma ved lag?
- Delta, ØFK: fleksibilitet er svært viktig - det har vært kommunisert til ansatte, og det er klare forventninger til dette punktet

Svar og vurderinger fra arbeidsgiver

- Fleksibilitet: vi vurderer å legge til setning om å søke å tilrettelegge for fleksibilitet
- Fagområder Nedre Glomma: vedtaket i fellesnemnda sier at «Det legges til grunn at også kontoret i Nedre Glomma skal ha viktige og likeverdige kompetansesarbeidsplasser med gode

karrieremuligheter, blant annet med oppgaver innenfor videregående opplæring og regional utvikling.»

Organisering og lokalisering

Ingen merknader.

Omstillingssamtale

Arndal redegjorde for hvorfor det ikke legges opp til CV/kompetanse-oppdatering som en del av dette: det var vanskelig å gi et klart svar på hva man skal bruke informasjonen til, og det da står ikke nytten i forhold til innsatsen. Det er bedre å revurdere dette hvis det blir et behov.

- UNIO BFK: viste til sin uttalelse med følgende hovedpunkter:
 - Fjerne ordet tilbud i første avsnitt. Omstillingssamtale må være et krav.
 - Fjerne ordene eget veiledene i tredje avsnitt.
 - Forpliktende fast mal med gitt varighet.
 - Formell fagkompetanse må tas inn i mal og omstillingssamtale.
 - Ikke (negativt) fokus på alder. Støttes av Delta, BFK
 - Referatskriving må avklares.
 - Oppfølging/prosess/dialog etter omstillingssamtale må avklares.
 - Ny samtale før innplassering.
 - Medlemmer som ønsker det skal få ha med tillitsvalgt på omstillingssamtaler
- Tekna, BFK: feltarbeidene i BFK bør omfattes
- Delta, BFK: Vil ledere tilbys noen form for opplæring?
- Fagforbundet, AFK: det er mange ansatte med lang erfaring og omfattende realkompetanse; dette må også ivaretas

Svar og vurderinger fra arbeidsgiver

- Veiledende mal: malen for samtalen må ta høyde for at ledere tar opp temaer med sine medarbeidere som ikke står i malen
- Det settes i gang opplæring i endringsledelse og omstilling for ledere som er direkte berørt i høst i regi av prosjektet, og temaet er også fokus i den enkelte fylkeskommune

Fleksibilitet, tillit og trygghet

Både Fagforbundet og Utdanningsforbundet AFK påpekte at formuleringen «(...) vil det være avgjørende at vi drar dette lasset sammen og at alle parter er innstilt på å bidra for å finne gode løsninger underveis» er uklare. Dette kan tolkes på mange måter avhengig av hvem som leser dokumentet. Vi mener arbeidsgiver må ta en ny vurdering på hva man ønsker å uttrykke, og formulere seg mer presist.

Øvrige punkter

- Forskerforbundet, AFK: Hva vet man om kompetansebehovet når omstillingssamtalene utføres?

Svar: vi vet ganske godt kompetansebehovet i forhold til de oppgaver og ansvar vi har i dag. Hvilket behov evt. nye oppgaver vil gi vet vi ikke før vi får oppgavene og hvordan man skal løse de.

II INFORMASJON OG DIALOG

Informasjon fra prosjektkontoret

Vegar Arndal, HR-ansvarlig

Prosjektkontoret opplever samarbeidet med tillitsvalgte og vernetjeneste som svært godt.

Det er en prioritert oppgave at alle får informasjon samtidig, og det er viktig at endringer på navnelister og kontaktinformasjon meldes til HR i eget fylke slik at listene er oppdatert.

Drøftingsarenaer: til nå er 12-er-gruppa og alle HTV blitt brukt, men det kan også bli aktuelt å bruke alternativ 3 (spesielt berørte organisasjoner).

Når det gjelder deltakelse i arbeids- og prosjektgrupper er det opp til organisasjonene og FHVO selv å avgjøre deltakelse på de medvirkningsarenaer de er invitert inn i. Det er uklar status for deltakelse i noen av A-gruppene, noe som følges opp av prosjektkontoret.

Prosjektkontoret ønsker i størst mulig grad å involvere tidlig som en del av en helhetlig prosess forut for formell drøfting. Til dette spilte Utdanningsforbundet AFK inn at det er viktig med enhetlig praktisering i fylkene knyttet til innkalling til formøter for tillitsvalgte før drøftinger. Hovedtillitsvalgte har fått delegert myndighet til å kalle inn sine tillitsvalgte til formøter før drøftingsmøter jf Hovedavtalen. Dette har prosjektkontoret informert fylkene om tidligere.

FHVO BFK og Akademikerforbundet, BFK oppfordrer til å organisere direkte medvirkning for ansatte, for eksempel slik BFK har gjort tidligere gjennom store konferanser med styrte gruppeprosesser (AI-metodikk).

Det kom spørsmål rundt håndtering av ledige stillinger i de tre fylkeskommunene. Gjeldende rutine legger opp til lik tilnærming: man ønsker i utgangspunktet ikke å ansette noen fast. Hvis det er nødvendig å ansette noen skal det sjekkes ut på tvers av fylkene om det er mulig å hjelpe hverandre, men erfaringen så langt er at det er krevende. Dersom dette ikke er mulig skal det som hovedregel tilsettes i midlertidige stillinger. Det kan forekomme unntak, og de tre fylkeskommunene er selvstendige organisasjoner inntil 1.1.2020.

Harald Horne, HPL

Info etter siste møte i fellesnemnda:

- prosjektet jobber ut ifra foreliggende vedtak, og har fått i oppdrag å utrede konsekvenser av at fellesnemnda legger ned sitt arbeid en periode. Risikoanalyse blir en del av dette (forutsettes også i styringsdokumentet)
- Arbeidsutvalg for FN nedsatt
- Personvernombud er tilsatt, starter i midten av oktober, informasjon kommer på nettsidene
- Innplassering av fylkesdirektører fullført: disse kommer tydeligere inn i prosjektledelsen fremover, samtidig som de skal håndtere ledelse i egen fylkeskommune.
- P2s konklusjoner blir viktige for organisasjonsbyggingen og innplasseringen. Det konkluderes i midten av september, og legges frem til FN 8.10.18
- SAMS vegadministrasjon: felles tilbakemelding fra FKene er at man ønsker en overføringslov, siden dette ikke blir ansett som en virksomhetsoverdragelse. Lovforslag legges frem tidlig 2019, men fylkene kan jobbe som om den foreligger (formalitet). Aktuelt å etablere tillitsvalgtkontakt mellom SAMS og Viken.

Utdanningsforbundet, AFK viste til fellesuttalelsen fra organisasjonene og FHVO i PSU knyttet til forslagene om en utsettelse av fellesnemndas arbeid. Organisasjonene er politisk uavhengige. Flere organisasjoner uttrykte bekymring for ansattes arbeidspress, og usikkerheten som skapes hos ansatte som en følge av debatten i fellesnemnda om Viken. Tekna BFK ønsker at det åpnes for innspill fra tillitsvalgte til saken om konsekvensene av utsettelse før den går til FN. ROS-analysen knyttet til arbeidsmiljø bør brukes som en del av underlaget.

Viken2020-nettsider

Nye sider er lansert, og det oppfordres til at de brukes. Referater fra disse møtene legges nå ut (<https://www.viken2020.no/for-ansatte/informasjonsmoter/dialog-og-droftingsmoter.102572.aspx>). Generelle innspill til nettsidene kan sendes til prosjektkontoret, spesifikt på HR kan sendes til Gry Hanssen i AFK eller Trude Langvasbråten i BFK.

Virksomhetsoverdragelse v/Birgit Hansen

Notatet er utarbeidet for å skape felles forståelse og felles begreper i omstillingsprosessen og skal legges ut på nett.

Akademikerforbundet, BFK viste til innsendt kommentar fra UNIO BFK om endring av arbeidssted. Denne er lagt inn ved.

Birgit Hansen svarte at det er rettspraksis som legges til grunn og at det vurderes å legge inn en setning som utvider den felles forståelsen.

Utdanningsforbundet, BFK spør om avklaring av BFKs seniortiltak er å regne som individuelle avtaler eller ikke.

Svar: på generelt grunnlag er svaret nei. Dette må avklares i det enkelte tilfelle.

Delta, AFK: begrepet «informasjonsplan» bør byttes ut med «kommunikasjonsplan» siden det er dette begrepet som benyttes i prosjektet nå. Der det står at det «bør foretas individuelle drøftinger», bør det endres til «skal» siden dette er viktig for de ansatte.

VEDLEGG

Innspill og merknader fra UNIO Buskerud fylkeskommune:

Innspill/kommentar til dokumentet «Administrativ arbeidsgruppe, A1. Oppgave A1.1.1.

Virksomhetsoverdragelse, avklaringer. Konkretisering av virksomhetsoverdragelse – rettslig krav til stilling». Til *Endring av arbeidssted*, nest siste avsnitt på s. 5.:

Endring av arbeidssted

En fylkessammenslåing vil nødvendigvis innebære endring av arbeidssted for noen arbeidstakere. Dette vil typisk gjelde for ansatte på «fylkeshuset». Dette er en naturlig følge av virksomhetsoverdragelsen og er i utgangspunktet noe den ansatte må finne seg i.

UNIO Buskerud er ikke enig i siste del av denne setningen. Domstolene har bekreftet at arbeidsgivers styringsrett på å flytte arbeidssted går langt, jf. f.eks. en høyesterettsdom fra 2011 om omplassering i Oslo kommune hvor den ansatte bl.a. ble påtvunget en ekstra reisevei på ca. 50 minutter totalt pr dag med kollektivtrafikk i Oslo. Arbeidsgiver viser også til NØKK-dommen og Kårstø-dommen hvor endringer i arbeidsinnhold ble grundig diskutert. Det har imidlertid også vært dommer hvor domstolen har kommet til at relativt kort merreisevei har medført så stor ulempe for den ansatte at flyttingen i realiteten må betraktes som en oppsigelse med tilbud om ny stilling (dvs. utenfor styringsretten). Her kan det ofte være personlige forhold som avgjør, f.eks. om den ansatte har egen bil, kollektivtrafikktilbudet på det aktuelle stedet eller personlige forhold, f.eks. små barn og omsorgsbehov.

Det er en teoretisk mulighet at stillinger kan flyttes fra Sarpsborg til Drammen eller motsatt. Dette vil medføre en ekstra reisevei på godt over 3 timer/dagen. Vi mener at en slik endring uansett vil være utenfor styringsretten, spesielt siden arbeidsgiver har mulighet til å tilby kontorplass i eksisterende bygg. I slike tilfeller må arbeidsgiver finne andre organisatoriske løsninger. I en del tilfeller kan det tenkes at personlige forhold gjør det for vanskelig for den ansatte å flytte fra Drammen til Oslo eller motsatt. Arbeidsgiver må ved behov foreta en kartlegging av aktuelle ansatte for å finne ut om flyttingen vil medføre for stor personlig ulempe. Uansett er dette så store endringer i ansattforholdet til den enkelte ansatte, at endringer vil kreve spesielle tiltak, jf. arbeidsgivers drøftingsnotat med forslag til betingelser for ansatte ved overføring til Viken fylkeskommune.

Innspill/kommentar til dokumentet «Omstillingssamtale, kompetansekartlegging og prinsipper for innplassering – drøftingsmøte 5.9.2019»

Omstillingssamtaler:

- Fjerne ordet *tilbud* i første avsnitt. Omstillingssamtale må være et krav.
- Fjerne ordene *eget veiledene* i tredje avsnitt.
- Forpliktende fast mal med gitt varighet.
- Formell fagkompetanse må tas inn i mal og omstillingssamtale.
- Ikke (negativt) fokus på alder.
- Referatskriving må avklares.
- Oppfølging/prosess/dialog etter omstillingssamtale må avklares.
- Ny samtale før innplassering.
- Medlemmer som ønsker det skal få ha med tillitsvalgt på omstillingssamtaler

Lokasjoner:

UNIO Buskerud vil rose prosjektkontor og involverte arbeidsgruppe for å se på fleksible muligheter for de ansatte ved flytting av arbeidssted. Det er viktig å ha dette fleksible og løsningsorienterte perspektivet på et individnivå i videre arbeid.

Kompetansekartlegging:

- God veiledning må på plass der ansatte skal fylle inn på egne «kompetanse-sider»
- Tydelige føringer fra arbeidsgiver på **når** «kompetanse-sider» skal være ferdig utfyllt.
- «Kompetanse-side» skal være underlag/verktøy/styringsdokument til omstillingssamtale.
- Fokus på formell kompetanse; hva har du og hva har du eventuelt behov for?

Innspill/kommentar til dokumentene «Utvalgskrets nivå 3 Viken fylkeskommune» og «Utvalgskrets nivå 2 Viken fylkeskommune».

Vi mener det ikke bør være et absolutt krav om personalledelse. På fylkeshuset i Buskerud har vi flere fagledere som formelt ikke har personalansvar. De har likevel oppgavefordelingsplikten, veiledningsplikten og kvalitetsplikten som følger med ledelsesaspektet. Det de ikke har hatt er arbeidsavtaler, personalsamtaler, ansettelser/oppsigelser og lønnsvurderinger. Slik som dokumentene nå er utformet, blir disse utelatt fra å søke nivå 2 eller nivå 3 ledere. Særlig mener vi problemstillingen kan gjelde nivå 3 ledere som vil ha størst behov for detaljert faglig ledelse.

Det er ingenting som er bestemt om organiseringen av Viken, med unntak av antall fylkesdirektører og titlene på disse. Vi vet ikke om vi skal ha en flat eller dyp organisasjon. Vi vet ingenting om organisering av stabene. Vi vet ikke om det blir en stor felles stab eller at fylkesdirektørene får selvstendige staber (selv om P2 i foreløpig diskusjon heller mot det førstnevnte). Det er også utsatt diskusjon i P2 om desentralisering VS sentralisering av oppgaver, om vi skal ha foretak eller ikke. Vi vet derfor ikke antall ledelsesnivåer, kontrollspenn og oppgavespenen på disse stillingene.

Vi ser at organisasjonene er bygd opp forskjellig i de 3 fylkeskommunene med forskjellig antall ledelsesnivåer og forskjellig oppgaveinnhold i de forskjellige enhetene og avdelingene. Vi kan derfor ikke kopiere organiseringen fra en fylkeskommune.

2 eksempler:

Fylkesdirektør for finans og administrasjon får et veldig stort ansvarsområde. Det er foreløpig ikke diskutert hvordan oppgavene under denne stillingen skal organiseres. Skal Viken ha et nivå med avdelingssjefer som har ansvar for enhetsledere, eller skal enhetslederne rapportere direkte til fylkesdirektør? Selv om det kan antas at kontrollspennet blir så stort at det nødvendiggjør avdelingssjefer, så er det foreløpig ikke diskutert hvor mange avdelinger det skal være under hver fylkesdirektør, eller hvordan Viken skal i sorterer alle arbeidsoppgaver/funksjoner inn i enheter og avdelinger. F.eks. i Buskerud har vi en felles enhet som behandler budsjett, økonomisk internkontroll, finans og eierstyring m.m. I Viken kan vi tenke oss at dette kan utgjøre fra 1 til 4 enheter, avhenger av valg man gjør i organiseringsprosessen.

Buskerud har sentralisert renholdstjenesten med ca. 90 ansatte, mens i Akershus og Østfold har skolene selv ledelsesansvaret for renhold. Det blir da et valg på sikt om man skal sentralisere renholdet for skolene i Akershus og Østfold, eller om man skal føre renholderne i Buskerud tilbake til skolene. Spørsmålet blir da om det skal ansettes renholds sjef for en stor renholdsavdeling eller om det kun skal ansettes en renholds koordinator/veileder som skal være til støtte for skolenes arbeid med renhold.

Disse avklaringene må gjøres tidlig nok, slik at aktuelle ansatte har nok informasjon til å melde interesse for det som i realiteten er «sin» stilling i dag, selv om de kan være på et annet ledelsesnivå enn det som ny stilling vil ligge på.

Vi mener at diskusjonen om alternative organiseringsformer må foregå i de administrative faggruppene under ledelse av de nye fylkesdirektørene, og denne diskusjonen må foregå før innplassering av personell.

Formelt sett har ikke de administrative arbeidsgruppene fått lov til å diskutere alternative former for organisering. Det bør snarest gis et oppdrag til de administrative arbeidsgruppene m/undergrupper om å diskutere alternative former for organisering av sitt arbeid med oppstilling av fordeler og ulemper ved de forskjellige organisasjonsalternativene slik at hovedprosjektleder og de nye fylkesdirektørene går et godt beslutningsgrunnlag.

Vi forutsetter at forslag til organisering av nivå 2 og nivå 3 blir drøftet før arbeidsgiver begynner å innplassere personer i disse lederstillingene.

Om Viken fylkeskommune ikke etablerer en organisasjon som har fagledere, men kun fullstendige personalledere for alle fagteam, må det tas et valg om de som er fagledere i dag skal være med i utvelgelseskomiteen for personalledere, eller om de må «nedgraderes» til ordinær saksbehandler/rådgiver. Jeg mener de må få muligheten til å melde sin interesse for personalledelse.

UNIO Buskerud er spesielt opptatt av at alle ledere med personalansvar skal ha formell kompetanse på ledelse. Viken fylkeskommune må sørge for at ledere med personalansvar som ikke har formell kompetanse på ledelse tilegner seg dette i rimelig tid etter innplassering.

Hilde Eriksen HTV, Akademikerforbundet BFK på vegne av UNIO, Buskerud.